

CA20N
PEC
-A56

Government
Publication



3 1761 11653273 0

THE
PAY EQUITY
COMMISSION
=



Annual Report

1996-97



Pay
Equity
Commission
Commission
de l'équité
salariale

Pay
Equity
Office

Bureau de
l'équité
salariale

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto ON M4P 1E8

Telephone: (416) 481-4464
1-800-387-8813
Review Services 1-800-387-4618

Facsimile:
Pay Equity Office (416) 314-8741
Review Services (416) 314-8742

150, avenue Eglinton est
5^e étage
Toronto (ON) M4P 1E8

Téléphone : (416) 481-4464
1-800-387-8813
Services de révision 1-800-387-4618

Télécopieur :
Bureau de l'équité salariale (416) 314-8741
Services de révision (416) 314-8742

The Honourable Jim Flaherty
MPP, Durham Centre
Minister
Ontario Ministry of Labour
400 University Avenue, 14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Dear Minister:


It is our pleasure to provide you with the Annual Report of the Pay Equity Commission, which consists of the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal, for the period of April 1, 1996 to March 31, 1997.

Yours sincerely,

Ann Peers
Commissioner
Pay Equity Office

Phyllis Gordon
Chair
Pay Equity Hearings Tribunal





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116532730>

Commissioner's Message

CONTENTS

Commissioner's Message 1

The Pay Equity Commission 2

Introduction	2
<i>Pay Equity Act</i>	3
Financial Statement	4
Staff	4

The Pay Equity Office 5

The Commissioner's Office	5
The Operations Branch	6
The Information and Education Services Branch	7
The Review Services Branch	8

The Pay Equity Hearings Tribunal 10

Note from the Chair	10
Caseload	11
Highlights of Tribunal Decisions	12

Commissioner's Message

Throughout the 1996/97 fiscal year, the Pay Equity Commission continued its important mandate of assisting employers, employees, and bargaining agents to achieve and maintain pay equity.

During much of this period, we focused particularly on those workplaces which were eligible to use the proxy comparison method. A project team was created to provide special assistance to enable approximately 100,000 broader public sector employees to achieve pay equity in accordance with the Schedule J requirements of the *Savings and Restructuring Act*, 1996, before the repeal of the proxy comparison method on January 1, 1997.

During the early part of the year, the Commission participated in the statutory review of the *Pay Equity Act* conducted by Ms. Jean Read, contributing significant time and resources to assist her in her work. The Executive Committee provided information and advice on future directions for the continuation of pay equity in an effective, affordable, and sustainable manner through an extensive written submission, and several individual and group consultations. Her report, *Review of the Pay Equity Act*, released on July 5, 1996, made 21 recommendations in three areas related to ongoing pay equity requirements and responsibilities, administration and adjudication, and other issues.

To provide more co-ordinated and effective service to its changing stakeholders, the Pay Equity Office began a restructuring process early in 1997. The plan is to incorporate the three program branches of Review Services, Information and Education, and Corporate Services under the leadership of one Director, supported by Managers in each area. The recruitment for the new Director of Pay Equity Programs is underway and expected to be complete by early summer. These changes are intended to enable the Commission to achieve its goals of communicating and promoting pay equity as a fair, flexible workplace standard, improving service delivery, and encouraging greater self-reliance of the workplace parties.

OUR MANDATE

Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.

Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.

THE PAY EQUITY COMMISSION

INTRODUCTION

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987, c. 34. The *Act* has been amended and is now cited as the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7, as amended (the *Act*). The Commission is organized into two separate, independent parts: the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Act* through the following activities:

- conducting education programs and providing information to the public;
- providing dispute resolution assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan or if the *Act* has been contravened;
- monitoring the preparation and implementation of pay equity plans;
- ordering and enforcing orders, when required;
- conducting research into pay equity and related issues, on occasion, and,
- producing reports and making recommendations to the Minister, as required.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of fact or law that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are “final and conclusive for all purposes.”

PAY EQUITY ACT

Purpose of the *Act*

The *Act* became effective on January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid at least the same as work of equal value traditionally done by men. In 1995, the average annual salary for women working full-time in Ontario was \$32,133 compared to \$43,629 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of this difference in wages is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Act* is intended to redress this inequity.

According to the *Act*, employers in Ontario are required to pay their employees based on the value of the work performed, regardless of whether it is women or men who principally do it.

All public sector employers are required to achieve pay equity, as are all private sector employers with 10 or more employees. However, timelines vary depending on the sector and size of private sector organization.

How Pay Equity Is Achieved

There are three methods of achieving pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in organizations with a range of female and male jobs. The proxy comparison method, a third method of establishing pay equity for public sector organizations, was repealed as of January 1, 1997, under Schedule J of the *Savings and Restructuring Act, 1996*. The last adjustments under this method were to be paid out by September 30, 1996.

The job-to-job comparison method directly compares female job classes with male job classes in the same organization to determine if they are equal or comparable in value. The proportional value comparison method indirectly compares unmatched female job classes (those that did not find direct matches) with male job classes in the same organization. Until January 1, 1997, the proxy comparison method allowed public sector organizations with unmatched female job classes to compare with a group of female job classes that have achieved pay equity in another broader public sector organization with similar services. For more information on these methods, publications (such as “A Matter of Fairness”) listed on the inside cover of this report may be ordered.

FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year April 1, 1996 to March 31, 1997 for the Pay Equity Office:

	1996-97
Salaries and Wages	2,600,700
Employee Benefits	402,500
Transportation and Communications	290,500
Services	142,500
Supplies and Equipment	16,400
TOTAL	3,482,700

STAFF

Forty-nine people were employed by the Pay Equity Office at the end of the fiscal year.

THE PAY EQUITY OFFICE

THE COMMISSIONER'S OFFICE

Ann Peers was appointed Commissioner on January 31st, 1996. As the chief administrative officer for the Commission, she provides leadership on all pay equity matters and chairs the Executive Committee. Within the Commissioner's Office, legal counsel provides advice to the Pay Equity Office, and represents the Office on adjudicative matters before the Pay Equity Hearings Tribunal and other adjudicative bodies. A policy analyst develops policy for the Pay Equity Office and responds to policy questions that are directed to the Commission.

The Commissioner led the executive in a planning process to develop a model for restructuring the Pay Equity Office and organized internal focus group sessions with staff to gather their ideas and input. She continued her role as spokesperson for the Commission to the provincial, national and international pay equity communities. The Commissioner attended the National Conference on Pay Equity in Saskatoon, Saskatchewan, and spoke at the conference of the Ontario Public School Boards Association. Within government, she continued her involvement with the Circle of Chairs of Ontario government agencies, boards and commissions, as well as with the Society of Ontario Adjudicators and Regulators.

The Commission's legal counsel appeared before the Tribunal in three cases where the Office was seeking enforcement of a review officer's order, where one or both parties had not complied with the order. Legal counsel also coordinated the Office's preparation of submissions to the Jean Read review of the *Act* as well as to the *Red Tape Commission Inventory of Regulatory Measures*.

An internal committee was created to assess the pay equity implications of restructuring in the broader public sector. The committee continues to meet to develop effective ways of assisting employers through these processes.

The role of the Advisory Council, an outside body of representatives from labour, women's groups, management and the legal community, was expanded to provide a broader representation of stakeholder groups. The role of this Council is also becoming more participative to ensure that stakeholder needs are identified and reflected in policies and programs.

Pay Equity Advisory Council

Michael Bate, Campbell Soup Co. Ltd.
Martin Harts, Peat Marwick, Stevenson and Kellogg
Carol Anne Sceviour, Ontario Federation of Labour
Harriet Simand, Equal Pay Coalition

Hal Rolph, McMillan Binch
Sue Milling, United Steelworkers of America
Ruth Scher, Canadian Union of Public Employees

THE OPERATIONS BRANCH

The Operations Branch provides the Pay Equity Commission with financial and administrative support services, including telecommunications, information technology, accommodations, human resources, finance, purchasing, library services, mail and publication distribution, and reception.

The Manager, Corporate Services, provides leadership to the Operations Branch and is the main liaison between the Ministry of Labour and the Pay Equity Commission for all operational and technical support services. The Operations Branch is staffed by a receptionist, a publications clerk, a supply clerk, a human resource assistant and a librarian.

The Pay Equity Commission's library houses material on pay equity and job evaluation, labour and administrative law, human rights, employment equity, industrial relations and women in the labour force. The collection is international in scope, and is probably the only centralized source on pay equity in the world. The library, which is available to the public during business hours, includes a reading area for researchers.

An annual service agreement with The Tribunal's Office, comprised of the Pay Equity Hearings Tribunal and the Boards of Inquiry Office (Human Rights) provides that the Operations Branch is a service provider for reception, mail services and library services to the merged tribunals.

THE INFORMATION AND EDUCATION SERVICES BRANCH

The Information and Education Services Branch provides employers, employees, bargaining agents and the general public with information and training on all aspects of pay equity. By clearly communicating pay equity workplace standards and practices, the branch builds the skills and knowledge needed by the workplace parties to establish and maintain pay equity.

In 1996-97, the Branch continued teaching the workplace parties the basic principles of maintaining pay equity. In addition, a new clinic format was developed to provide help and direction for specific maintenance issues identified by the workplace parties. The branch also provided information and training to many broader public sector employers working through the proxy comparison process before the January 1, 1997 deadline eliminated this method of comparison from the *Act*.

Some of the Key Achievements in 1996-1997 include:

- Two education officers delivered 51 seminars and speaking engagements to 1,165 participants in the Greater Toronto area and 75 seminars and speaking engagements to 1,387 participants in 29 other locations throughout the province.
- Two telephone counsellors handled 13,796 calls in this fiscal year. They assisted employers, unions and employees to clarify their concerns, provided information on pay equity issues and requirements, took orders for publications, and helped to register seminar participants.
- Over 15,000 English and 300 French publications packages were mailed to people and organizations requesting information.
- The annual report was distributed to 826 organizations and individuals.
- The newsletter was sent to approximately 20,000 destinations.

REVIEW SERVICES BRANCH

The Review Services Branch investigates objections to pay equity plans, complaints of contraventions of the *Act*, statutory notifications of missed deadlines or inability to achieve pay equity, and monitors the preparation and implementation of pay equity plans.

During the fiscal year 1996-1997, the Director had a staffing complement of 22 review officers supported by a case management team of seven.

Some of the Key Achievements in 1996-1997 include:

- The Proxy Project assisted approximately 100,000 broader public sector employees to achieve pay equity in accordance with the proxy comparison method as revised by Schedule J.
- Review Officers assisted employers, employees, and bargaining agents in 724 cases to achieve and/or maintain pay equity. In more than 85 percent of these cases, settlements were achieved without issuing orders.

The Role of a Review Officer

A review officer, appointed in response to a complaint, objection, or request for assistance, investigates the issues and assists the parties in resolving the problem. This approach reflects the principle in the *Act* of encouraging self-reliance of the workplace parties.

When the parties are unable to resolve the problems, an order is usually made which provides a reasoned resolution to the issues. However, any party to an order may request a hearing before the Pay Equity Hearings Tribunal. Where an order is not implemented, a review officer may refer the matter to the Tribunal for enforcement.

Review officers come from a variety of human resource and labour management backgrounds and have a wide range of skills in investigation, compensation and job evaluation.

SUMMARY OF DISPUTE RESOLUTION CASES

(Excluding "Notice of Inability to Achieve Pay Equity" and the "Review Services Monitoring Program" Cases)

Fiscal Year	Ongoing Cases from Previous Year	+	New Cases Opened	-	Cases Closed	=	Cases Ongoing at Year End
88-89	0		44		19		25
89-90	25		1108		192		941
90-91	941		1028		540		1429
91-92	1429		733		521		1641
92-93	1641		618		699		1560
93-94	1560		523		887		1196
94-95	1196		686		673		1209
95-96	1209		709		988		930
96-97	930		494		724		700

DISPUTE RESOLUTION CASES CLOSED

(Excluding "Notice of Inability to Achieve Pay Equity" and the "Review Services Monitoring Program" Cases)

Fiscal Year	Settled	Ordered	Decided	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673
95-96	925	49	14	*988
96-97	674	43	7	724

A case reported as "Ordered" means a settlement could not be reached in at least one issue in the case although the case may have subsequently closed with a settlement.

"Decided" means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission.

* Includes 163 cases that were resolved centrally on a sectoral basis.

NOTICES OF INABILITY TO ACHIEVE PAY EQUITY

Fiscal Year	Received	Ordered	Ineligible	Ongoing
93-94	2,270	1,886	0	384
94-95	1,396	1,004	252	*524
95-96	426	474	123	30
96-97	10	7	19	28
Total	4,102	3,371	394	

* Includes 323 proxy orders that were rescinded and subsequently replaced following amendments to the *Pay Equity Act*. This affected broader public sector employers who came into existence after January 1, 1988.

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure, composed of the chair or vice-chairs and members representative of employers and employees.

NOTE FROM THE CHAIR

The pay equity cases which have come to the Pay Equity Hearings Tribunal over this reporting period continue to raise new legal issues and novel variations of interests. Decisions often involve first-time interpretations of the provisions of the *Pay Equity Act*.

The adjudicators at the Tribunal are the chair, four vice-chairs (who are cross-appointed to preside at hearings under the *Ontario Human Rights Code*), two members representative of employers, and two members representative of employees. It has been difficult to schedule and process cases in as timely way as we would wish, given that we have only two panels of adjudicators available to us.

Given the continuing reduction in our administrative and budget resources, as well as the complexity of the cases, we have been placing even greater emphasis on case management. To this end, we rely on the Pre-Hearing Conference held by the chair or a vice-chair, along with a customized approach to the handling of procedural and preliminary matters needing resolution before the hearing on the merits. While these strategies have been effective, scheduling early hearings remains an on-going challenge.

The Tribunals' Office, the administrative merger of the Pay Equity Hearings Tribunal with the Board of Inquiry (Human Rights), is now a successful working entity and provides a truly integrated service to each of the two independent adjudicative agencies. Staff are cross-trained in the procedures of both tribunals and work on pay equity or human rights cases interchangeably. The similarity of pay equity and human rights litigation has been key to the success of the merger exercise. Cases under each statute frequently raise new and legally complex issues, often involving extensive evidence and expert testimony. Parties may be without any legal representation, or, there may be multiple parties and many counsel. It has been more feasible to develop integrated and relatively consistent internal processes when the hearing process in both tribunals is similar. Sharing the direction of this integrated approach to public administration has been an exciting venture.

Co-location of services and space, and sharing of physical resources at the Tribunals' Office has resulted in fiscal savings. Such items as phones, premises rental, and computers are not duplicated. Along with the Pay Equity Commission, both tribunals are part of the Pay Equity Commission Library. Our staff are part of the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation (MCZCR). Similarly, our budget is reported through MCZCR, and our physical assets belong to

that Ministry. However, the Ministry of Labour provides corporate support to the Tribunals' Office and the Chair of the Pay Equity Hearings Tribunal reports to the Minister of Labour. Our expenditures for 1996-1997 were \$2,043,500. This includes the total spending for the Pay Equity Hearings Tribunal, the Board of Inquiry (Human Rights), and the Tribunals' Office.

CASELOAD

A total of 113 files were active at some point during the year April 1, 1996 - March 31, 1997. This caseload breaks down as follows:

- 73 files were carried into 1996-1997 from the previous year;
- 40 new applications were filed in 1996-97.

The 113 were handled as follows:

- 65 files were disposed by final decision, withdrawal, or had previously been adjourned *sine die**, terminating within the 1996/97 year;
- 48 files were carried over into 1997/98.

April 1, 1996 to March 31, 1997:
(0598-0638)

Files carried over from 95/96	73
New applications filed in 96/97	<u>40</u>
Total number of files active during 96/97	113

Cases disposed:

Withdrawn	40
<i>Sine die</i> expired	14
Final decision	<u>11</u>
Files closed during 96/97	<u>65</u>

(*Sine die*'s granted) (2)

Number of files carried over to 97/98 48

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in 1996-97 are highlighted below. With the exception of *Liquor Control Board of Ontario (No. 3)* these decisions, along with many others, are reproduced in Volume 7 of the *Pay Equity Report* published in February 1997. The *Liquor Control Board* decision will be included in Volume 8 of the *PER* to be published in early 1998. Copies of individual decisions or the *PERs* may be obtained from the Tribunals' Office.

When does the *Act* protect an employee against intimidation and reprisal?

In two decisions the Tribunal considered claims by individual employees that their employer had retaliated against them for having exercised their rights under the *Pay Equity Act* contrary to section 9(2) of the *Act*.

In *Peterborough (Clow) (No.3)* the Tribunal ruled that the protection afforded by section 9(2) is available to any individual in receipt of a pay equity adjustment and is not limited to persons who file a pay equity complaint or are otherwise actively involved in the pay equity process. Here, the City had to establish, on the balance of probabilities, that the receipt of a pay equity increase was not a consideration in the decision not to rehire the complainant but to hold her position vacant. Whenever the timing of discipline or discharge coincides with the enjoyment or seeking of a benefit it will be scrutinized closely to ensure that the decision or conduct is not tainted with anti-pay equity animus. The Tribunal found that the supervisor's recommendation was made because the pay equity adjusted rate of pay, which approximated that of the Arena Operators, was unacceptable to him. While there was no evidence that the City, on a corporate level, intended any anti-pay equity consequences, its acceptance of the supervisor's recommendation without ensuring that it was legitimately motivated breached s. 9(2) of the *Act*.

The Tribunal further concluded that reinstatement should be the remedy of choice for a breach of s. 9(2). As there was no evidence to suggest that reinstatement was not practicable in this workplace, the Tribunal ordered that the complainant be reinstated to her position.

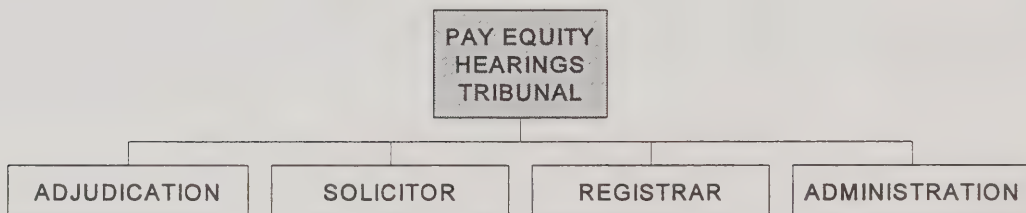
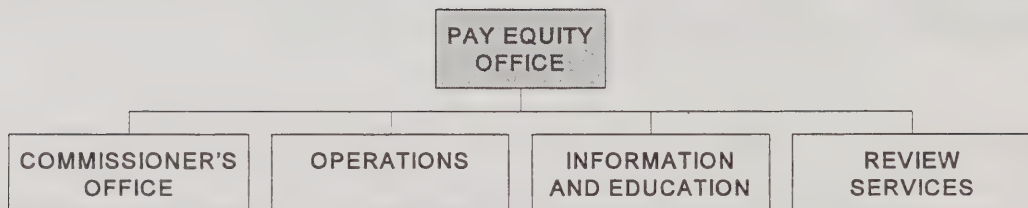
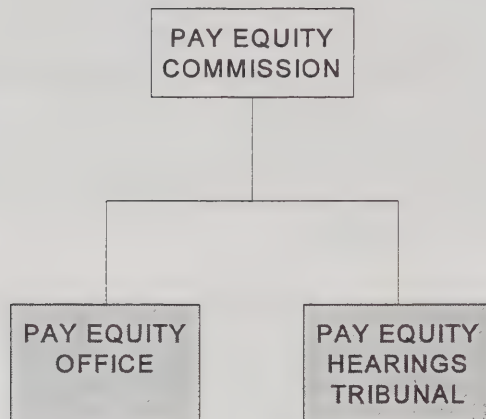
In *Liquor Control Board of Ontario (No. 3)* the Tribunal dismissed an employee's claim that she had been dismissed from her employment as a result of her pay equity activities. Applying the test established by the Tribunal in *Clow*, the Tribunal engaged in an extensive review of the evidence to determine that the treatment given to the complainant and the ultimate decision to downsize and eliminate her job class was not tainted with any anti-pay equity animus but were legitimate business decisions.

What is the standard of review of a deemed approved plan?

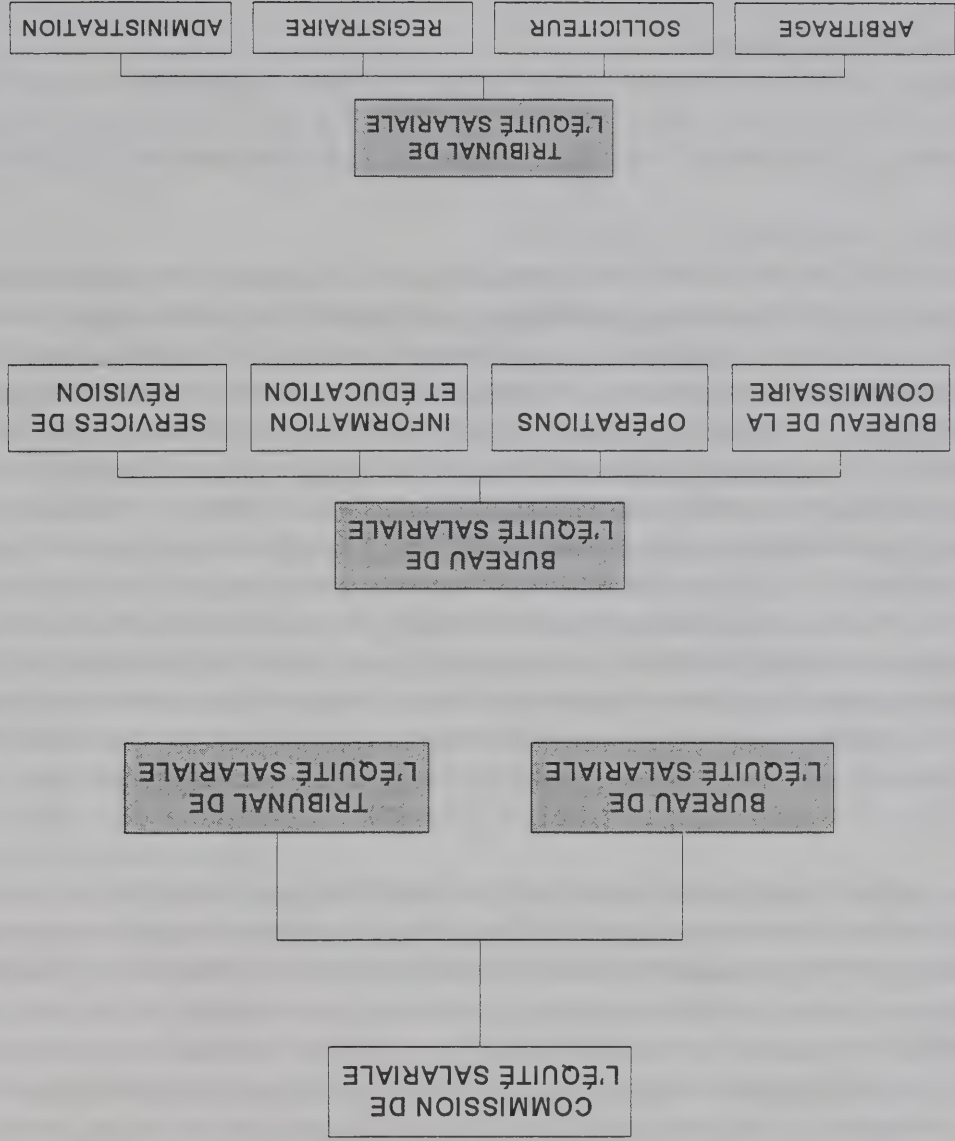
In *Ottawa Board of Education (No. 2)* the Tribunal considered a challenge made on behalf of previously ununionized employees to the content of the existing pay equity plan. The Tribunal concluded that where an applicant alleges that a deemed approved plan contravenes the *Act*, the applicant must show how the compensation practices established in the plan fail to provide for pay equity and must do so by reference to the specific provisions of Part I of the *Act* which set out what pay equity entails. In reviewing a deemed approved plan the Tribunal is less concerned with the process which was undertaken and more interested in whether the result is consistent with the objectives of the *Act*. The Tribunal recognised that certain provisions of Part I require exact application while other sections leave some discretion to the parties. The standard of review reflects this duality. The Tribunal will apply a reasonableness test to review of decisions on those aspects of the act which permit discretion. Where the *Act* establishes an exact requirement a correctness test will be applied.

In *Parry Sound District General Hospital (No.2)* the applicants alleged that certification and subsequent amendments to the pay equity plan constituted changed circumstances rendering the plan inappropriate for the applicants and, further, that the applicants' job classes had been wrongly classified as gender neutral. The Tribunal followed the approach to reviewing a deemed approved plan set out in the *Ottawa Board of Education* decision. With respect to the question of the classification of job class as female or neutral the Tribunal found that, given the particular facts of this case, this was an area where the negotiating parties had some discretion and, thus, the appropriate standard of review is reasonableness. As the gender classification of the job class was an area in which more than one option was open to the negotiating parties, nothing established that the decision on this point was arbitrary or unreasonable. That aspect of the application was dismissed for failure to establish a *prima facie* case.

ORGANIZATION CHART



ORGANIGRAMME



Quels sont les critères de révision d'un programme réputé approuvé?

Dans l'affaire *Ottawa Board of Education* (No. 2), concernant le Conseil de l'éducation d'Ottawa, le Tribunal a examiné une contestation posée par des employés auparavant non syndiqués quant au contenu du programme d'équité salariale existant. Le Tribunal a conclu que lorsqu'une plaignante ou un plaignant prétend qu'un programme réputé approuvé contrevient à la Loi, il doit montrer comment les pratiques de rémunération établies dans le programme sont insuffisantes pour atteindre l'équité salariale et il doit le montrer en se référant aux dispositions précises de la partie I de la Loi qui établit ce que veut dire l'équité salariale. En examinant un programme réputé approuvé, le Tribunal se préoccupe moins du processus utilisé que de savoir si le résultat est conforme aux objectifs de la Loi. Le Tribunal reconnaît que certaines dispositions de la partie I exigent une application exacte alors que d'autres dispositions laissent une certaine latitude aux parties. Les critères de la révision tiennent compte de cette dualité. Le Tribunal applique le critère du caractère raisonnable pour réviser les décisions concernant les aspects de la Loi qui permettent une certaine discrétion. Lorsque la Loi prescrit une exigence exacte, le critère de la conformité exacte sera utilisé.

Dans l'affaire *Parry Sound District General Hospital* (No. 2), les plaignants prétendaient que l'accréditation syndicale et les modifications subséquentes apportées au programme d'équité salariale constituaient des nouvelles circonstances qui faisaient que le programme n'était plus approprié pour les plaignants; ils prétendaient de plus que leur catégorie d'emplois avait été désignée à tort comme catégorie neutre. Le Tribunal a suivi la méthode de révision d'un programme réputé approuvé établie dans la décision concernant le Conseil de l'éducation d'Ottawa. Pour ce qui est de la classification de la catégorie d'emplois comme neutre ou à prédominance féminine, le Tribunal a conclu que, compte tenu des faits particuliers de l'affaire, il s'agissait d'une question pour laquelle les parties aux négociations jouissaient d'une certaine discrétion, et que le critère approprié de révision était le caractère raisonnable de la décision. Comme la classification de la catégorie d'emplois selon la prédominance des sexes était une question sur laquelle les parties aux négociations pouvaient considérer plus d'une option, rien ne permet de dire que la décision prise à ce sujet était arbitraire ou déraisonnable. Cet aspect de la plainte a été rejeté pour défaut d'établir une cause *prima facie*.

Les décisions les plus importantes rendues par le Tribunal en 1996-1997 sont résumées ci-après. Sauf pour la décision concernant la Régie des alcools de l'Ontario, l'affaire *Liquor Control Board of Ontario* (No. 3), ces décisions, ainsi que bien d'autres, sont reproduites dans le volume 7 du rapport sur l'équité salariale publié en février 1997. La décision concernant la Régie des alcools de l'Ontario sera publiée dans le volume 8 du rapport qui paraîtra au début de 1998. On peut se procurer des exemplaires des décisions individuelles ou des rapports auprès du Bureau des tribunaux.

Quand la Loi protège-t-elle une employée de l'intimidation et des représailles?

Dans deux décisions, le Tribunal a examiné des plaintes de personnes disant que leur employeur avait utilisé des représailles à leur endroit parce qu'elles avaient exercé leur droit reconnu par la *Loi sur l'équité salariale*, contrevenant ainsi au paragraphe 9 (2) de la Loi.

Dans l'affaire *Peterborough (City) (No. 3)*, le Tribunal a décidé que la protection prévue au paragraphe 9 (2) s'applique à toute personne qui reçoit un redressement de salaire et n'est pas limitée aux personnes qui déposent une plainte relative à l'équité salariale ou qui participent activement d'une autre façon au processus visant l'équité salariale. Dans ce cas, la Ville devait établir, selon la prépondérance des probabilités, que l'augmentation de salaire qu'avait reçue l'employée en vertu du programme d'équité salariale n'avait pas été un facteur dans la décision de ne pas la réengager mais de garder son poste vacant. Lorsque le moment où une personne fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement coïncide avec le fait qu'elle reçoit ou qu'elle demande un avantage quelconque, il faut examiner la situation avec le plus grand soin pour s'assurer que la décision ou le comportement n'était pas motivé par une opposition à l'équité salariale. Le Tribunal a constaté que le superviseur avait fait cette recommandation parce que le taux de salaire redressé, qui était comparable à celui des opérateurs d'aré纳斯, était inacceptable à ses yeux. Même s'il n'y avait pas de preuves indiquant que la Ville, en tant qu'organisme, avait des intentions contraires à l'équité salariale, le fait qu'elle ait accepté la recommandation du superviseur sans s'assurer qu'elle s'appuyait sur des motifs légitimes contrevenait au paragraphe 9 (2) de la Loi.

Le Tribunal a de plus conclu que la réintégration de l'employée dans ses fonctions était la mesure privilégiée pour remédier à une infraction au paragraphe 9 (2). Comme rien n'indiquait que la réintégration n'était pas réalisable dans ce milieu de travail, le Tribunal a ordonné que la plaignante réintègre son poste.

Dans l'affaire *Liquor Control Board of Ontario* (No. 3), le Tribunal a rejeté la déclaration d'une employée qui prétendait avoir été congédiée en raison de ses activités relatives à l'équité salariale. En se servant des mêmes critères que dans l'affaire *Clow*, le Tribunal a procédé à un examen approfondi de la preuve et a conclu que la façon dont l'employée avait été traitée et la décision ultime de réduire le personnel et d'éliminer sa catégorie d'emplois n'étaient pas motivées par une opposition à l'équité salariale mais par des considérations commerciales légitimes.

Le regroupement des services et des locaux au même endroit et la mise en commun des ressources matérielles au Bureau des tribunaux ont permis de réaliser des économies. On a mis fin au double emploi pour ce qui est des téléphones, des ordinateurs et de la location des locaux. Avec la Commission de l'équité salariale, les deux tribunaux font partie de la bibliothèque de la Commission de l'équité salariale. Notre personnel relève du ministère des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs (MACCL). De la même façon, nous rendons compte de notre budget au MACCL et nos éléments d'actif matériel lui appartiennent. Cependant, c'est le ministère du Travail qui fournit un soutien ministériel au Bureau des tribunaux et la présidente du Tribunal de l'équité salariale relève du ministre du Travail. Nos dépenses pour l'exercice 1996-1997 étaient de 2 043 500 \$. Ce montant comprend les dépenses totales du Tribunal de l'équité salariale, du Bureau des commissions d'enquête (Commission des droits de la personne) et du Bureau des tribunaux.

VOLUME DE TRAVAIL

Au total, on compte 113 dossiers qui ont été actifs au cours de l'exercice allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997. En voici le détail :

- 73 dossiers reportés de l'exercice précédent;
 - 40 nouveaux dossiers ouverts en 1996-1997.
- Les 113 dossiers ont été traités de la façon suivante :
- 65 dossiers ont été fermés, soit à la suite d'une décision définitive, d'un retrait ou d'un ajournement indéfini, au cours de l'exercice 1996-1997;
 - 48 dossiers ont été reportés à l'exercice 1997-1998.

Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997 :
(0598-0638)

Dossiers reportés de 1995-1996	73
Nouveaux dossiers ouverts en 1996-1997	<u>40</u>
Total des dossiers actifs en 1996-1997	113
Dossiers fermés :	
Retraits	40
Expiration d'ajournement indéfini	14
Décision définitive	<u>11</u>
Dossiers fermés en 1996-1997	65
(Ajournements indéfinis accordés)	(2)
Nombre de dossiers reportés en 1997-1998	48

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Tribunal de l'équité salariale est responsable de statuer sur les différends qui découlent de la *Loi sur l'équité salariale*. Il s'agit d'un tribunal administratif quasi judiciaire tripartite, distinct et indépendant du Bureau de l'équité salariale. Il est composé d'un président, de un ou plusieurs vice-présidents et de membres représentant les employeurs et les employés.

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Les causes relatives à l'équité salariale qui ont été portées devant le Tribunal de l'équité salariale au cours de l'exercice continuent de soulever de nouvelles questions d'ordre juridique et de nouvelles divergences d'intérêts. Les décisions obligent souvent le Tribunal à offrir la première interprétation des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.

Les arbitres du Tribunal sont la présidente, quatre vice-présidents (qui sont nommés également pour présider des audiences relevant du *Code des droits de la personne* (Ontario), deux membres représentant les employeurs, deux membres représentant les employés. Il s'est avéré difficile d'établir un calendrier d'audiences et d'entendre les causes aussi rapidement que nous l'aurions souhaité, puisque nous ne disposons que de deux comités d'arbitrage.

Face à la réduction constante de nos ressources administratives et budgétaires, et vu la complexité des causes, nous avons mis davantage l'accent sur la gestion des causes. À cette fin, nous comptons sur les conférences préparatoires à l'audience, tenues par la présidente ou un des vice-présidents, ainsi que sur une approche adaptée pour traiter des questions procédurales et préliminaires qui doivent être résolues avant l'audience sur le fond de l'affaire. Même si ces stratégies ont été efficaces, nous avons encore de la difficulté à tenir les audiences dans un bref délai.

Le Bureau des tribunaux, issu de la fusion administrative du Tribunal de l'équité salariale et du Bureau des commissions d'enquête de la Commission des droits de la personne, est maintenant une entité qui fonctionne bien et fournit un service vraiment intégré à chacun des deux organismes indépendants d'arbitrage. Le personnel reçoit la formation relative aux procédures des deux tribunaux et travaille indifféremment sur des causes relatives à l'équité salariale ou aux droits de la personne. La similitude des litiges portant sur l'équité salariale ou sur les droits de la personne est un élément clé du succès de l'entreprise de fusion. Les causes relevant de ces deux textes législatifs soulèvent fréquemment de nouvelles questions juridiques fort complexes, exigent souvent une preuve exhaustive et des témoignages d'experts. Les parties peuvent comparaître sans représentation juridique, ou alors il y a de nombreuses parties au litige et de nombreux avocats. Il a été plus facile d'élaborer des processus internes intégrés et assez uniformes lorsque les procédures d'audience dans les deux tribunaux étaient semblables. Ce fut une entreprise stimulante que de partager la direction de cette approche intégrée en matière d'administration publique.

SOMMAIRE DES CAS DE RÉGLEMENT DE DIFFÉRENDS

(sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de suivi des services de révision)

Exercice	Cas reportés de l'exercice précédent	+	Nouveaux cas	-	Dossiers fermés	=	Cas actifs à la fin de l'exercice
----------	--------------------------------------	---	--------------	---	-----------------	---	-----------------------------------

1988-1989	0		44		19		25
1989-1990	25		1 108		192		941
1990-1991	941		1 028		540		1 429
1991-1992	1 429		733		521		1 641
1992-1993	1 641		618		699		1 560
1993-1994	1 560		523		887		1 196
1994-1995	1 196		686		673		1 209
1995-1996	1 209		709		988		930
1996-1997	930		494		724		700

DOSSIERS FERMÉS

(sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de suivi des services de révision)

Exercice	Règlements	Ordres	Décisions	Total
----------	------------	--------	-----------	-------

1988-1989	17	0	2	19
1989-1990	109	79	1	192
1990-1991	496	39	5	540
1991-1992	440	77	1	521
1992-1993	650	43	6	699
1993-1994	728	144	15	887
1994-1995	584	80	9	673
1995-1996	925	49	14	988*
1996-1997	674	43	7	724

Un cas est inscrit sous la rubrique «Ordres» lorsqu'il y a achoppement sur au moins un point du litige, même si le dossier est par la suite fermé à la faveur d'un règlement.

Un cas est inscrit à la rubrique «Décisions» lorsqu'il n'y a pas eu de règlement et que l'agent de révision n'a pas donné d'ordre, ou qu'on a constaté que le cas n'était pas du ressort de la Commission.

* Comprend le règlement centralisé de 163 dossiers sur une base sectorielle.

AVIS D'INCAPACITÉ D'ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Exercice	Recus	Ordres	Non admissibles	Actifs
----------	-------	--------	-----------------	--------

1993-1994	2 270	1 886	0	384
1994-1995	1 396	1 004	252	524*
1995-1996	426	474	123	30
1996-1997	10	7	19	28
Total	4 102	3 371	394	

* Comprend 323 ordres relatifs à la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur qui ont été annulés, puis remplacés en fonction des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale. Ces modifications ont touché les organismes du secteur public et parapublic qui ont été créés après le 1^{er} janvier 1988.

DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

La Direction des services de révision s'occupe des enquêtes dans les cas d'opposition aux programmes d'équité salariale, de plainte concernant les violations de la *Loi*, d'avis d'omission ou d'incapacité d'atteindre l'équité salariale. Elle surveille également la préparation et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale.

Au cours de l'exercice 1996-1997, la directrice était à la tête de 22 agents et agentes de révision appuyés par une équipe de sept personnes affectées à la gestion des cas.

Parmi les réalisations clés de 1996-1997, mentionnons les suivantes :

- Le projet consacré aux organismes utilisant la comparaison avec les organismes de l'extérieur a aidé environ 100 000 employés du secteur public et parapublic à obtenir l'équité salariale selon cette méthode, telle que modifiée par l'Annexe J.

- Les agents de révision ont aidé les employeurs, les employés et les agents négociateurs à réaliser ou à maintenir l'équité salariale dans 724 cas. Dans plus de 85 pour 100 de ces cas, les différends ont été réglés sans qu'il soit nécessaire de délivrer un ordre.

Le rôle des agents de révision

Une agente ou un agent de révision, désigné pour répondre à une plainte, à un opposition ou à une demande d'aide, étudie la question et aide les parties à régler le problème. Cette approche respecte l'esprit de la *Loi* qui préconise l'autonomie des parties concernées des milieux de travail pour régler ces questions.

Lorsque les parties ne parviennent pas à régler les problèmes, les agents de révision donnent habituellement un ordre qui impose une solution au problème et fournit les motifs de leur décision. Cependant, n'importe laquelle des parties en cause peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Les agents de révision peuvent par ailleurs demander au Tribunal de faire exécuter des ordres qui n'ont pas été respectés.

Les agents de révision viennent de divers champs d'activités comme la gestion des ressources humaines et des relations de travail et ils possèdent un vaste éventail de compétences dans le domaine des techniques d'enquête, de la rétribution et de l'évaluation des emplois.

DIRECTION DES SERVICES D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION

La Direction des services d'information et d'éducation offre aux employeurs, aux employés, aux agents négociateurs et au public des renseignements et des activités de formation sur tous les aspects de l'équité salariale. En communiquant de façon claire les normes et pratiques d'équité salariale en milieu de travail, la Direction permet l'acquisition des connaissances et des compétences dont les parties en présence en milieu de travail ont besoin pour établir et maintenir l'équité salariale.

En 1996-1997, la Direction a continué à enseigner aux intervenants des milieux de travail les principes de base du maintien de l'équité salariale. En outre, elle a créé une nouvelle formule de cliniques pour offrir de l'aide et des conseils au sujet de questions particulières de maintien de l'équité définies par les intervenants. La Direction a également fourni des renseignements et de la formation à de nombreux employeurs du secteur parapublic utilisant la méthode de comparaison avec un organisme de l'extérieur avant le 1^{er} janvier 1997, date à laquelle cette méthode de comparaison a été éliminée de la Loi.

Parmi les réalisations clés de 1996-1997, mentionnons les suivantes :

- Deux agents d'éducation ont donné 51 séminaires et allocutions devant 1 165 participants dans la région du grand Toronto et 75 séminaires et allocutions devant 1 387 participants dans 29 autres endroits dans toute la province.
- Deux conseillers offrant des consultations téléphoniques ont traité 13 796 appels au cours de l'exercice. Ils ont aidé les employeurs, les syndicats et les employés à clarifier leurs préoccupations, ont fourni de l'information sur les questions et les exigences relatives à l'équité salariale, ont pris des commandes de publications et ont aidé à inscrire les participants aux séminaires.
- Plus de 15 000 trousseaux de publications en anglais et de 300 trousseaux en français ont été envoyés par la poste à des particuliers et des organismes demandant de l'information.
- Le rapport annuel a été distribué à 826 organismes et particuliers.
- Le bulletin a été envoyé à environ 20 000 destinataires.

DIRECTION DES OPÉRATIONS

La Direction des opérations fournit à la Commission de l'équité salariale des services de soutien administratif et financier, notamment en matière de télécommunications, de technologie de l'information, de locaux, de ressources humaines, de finances, d'achats, de services de bibliothèque, de distribution du courrier et des publications et de réception.

Le chef des services généraux assume le leadership de la Direction des opérations et assure la liaison entre le ministère du Travail et la Commission en ce qui a trait aux services de soutien technique et opérationnel. Le personnel de la Direction comprend un(e) réceptionniste, un(e) préposé(e) aux publications, un(e) préposé aux fournitures, un(e) adjoint(e) aux ressources humaines et un(e) bibliothécaire.

La bibliothèque de la Commission comprend des ouvrages sur l'équité salariale, l'évaluation des emplois, le droit administratif et du travail, les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, les relations industrielles et les femmes sur le marché du travail. Cette collection contient des ouvrages provenant de divers pays et est sans doute la seule source d'information centralisée sur l'équité salariale au monde. La bibliothèque, qui est ouverte au public durant les heures de bureau, met une salle de lecture à la disposition des chercheurs.

Une entente annuelle conclue avec le Bureau des tribunaux, qui comprend le Tribunal de l'équité salariale et le Bureau des commissions d'enquête (Commission des droits de la personne), prévoit que la Direction des opérations fournit des services de réception, de courrier et de bibliothèque aux tribunaux fusionnés.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Bureau de la commissaire

Ann Peers a été nommée commissaire le 31 janvier 1996. En tant que directrice générale de la Commission, elle assume la direction pour toutes les questions touchant l'équité salariale et préside le comité de direction. Au sein du Bureau de la commissaire, une avocate fournit des conseils au Bureau de l'équité salariale et le représente devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. Une analyste des politiques élabore les politiques du Bureau et répond aux questions que la Commission reçoit à ce sujet.

La commissaire a guidé le comité de direction dans le processus de planification visant à élaborer un modèle pour la restructuring du Bureau de l'équité salariale et a organisé des séances internes de groupes de discussion avec les membres du personnel pour recueillir leurs idées et opinions. Elle a continué à être le porte-parole de la Commission dans les milieux voués à la l'équité salariale à l'échelon provincial, national et international. La commissaire a assisté à la conférence nationale sur l'équité salariale qui a eu lieu à Saskatoon, en Saskatchewan, et a pris la parole au congrès de l'Association des conseils scolaires publics de l'Ontario. Au sein du gouvernement, elle a poursuivi sa participation au cercle des présidents des organismes, conseils et commissions du gouvernement de l'Ontario, ainsi qu'à la Society of Ontario Adjudicators and Regulators.

L'avocate de la Commission a comparu devant le Tribunal dans trois causes où le Bureau demandait l'exécution d'un ordre donné par un agent de révision parce que l'une des parties ou les deux parties ne s'y étaient pas conformées. Elle a aussi coordonné la préparation des observations présentées par le Bureau pour la révision de la Loi effectuée par Jean Read, ainsi que pour l'inventaire des mesures réglementaires effectuée par la Commission de réduction des formalités administratives.

Un comité interne a été créé pour évaluer les répercussions de la restructuring dans le secteur public et parapublic sur l'équité salariale. Ce comité se réunit encore pour élaborer des manières efficaces d'aider les employeurs au cours de ces processus.

Le rôle du conseil consultatif, un organe externe formé de représentants des syndicats, des groupes de femmes, du patronat et des milieux juridiques, a été élargi pour permettre une plus vaste représentation de groupes d'intervenants. Le conseil aura un rôle de participation accru afin d'assurer que les besoins des intervenants sont bien définis et qu'on en tient compte dans les politiques et les programmes.

Conseil consultatif de l'équité salariale

Michael Bate, Les soupes Campbell Ltée	Hal Rolph, McMillan Binch
Martin Harts, Peat Marwick, Stevenson and Kellogg	Sue Milling, Métallurgistes unis d'Amérique
Carol Anne Sceviour, Fédération du travail de l'Ontario	Ruth Scher, Syndicat canadien de la fonction publique
Harriet Simand, Equal Pay Coalition	

comparaison de la valeur proportionnelle compare de façon indirecte des catégories d'emplois à prédominance féminine non apparées (pour lesquelles on n'a pas trouvé de correspondances partaites) à d'autres catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'organisation. Jusqu'au 1^{er} janvier 1997, la méthode de comparaison avec un organisme de l'extérieur permettait aux organismes du secteur public qui avaient des catégories d'emplois à prédominance féminine non apparées d'établir une comparaison avec un groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine dans un autre organisme du secteur public et parapublic qui offre des services similaires et pour lequel l'équité salariale a été atteinte. On peut obtenir de plus amples renseignements sur ces méthodes en se procurant certaines publications de la Commission, comme *C'est une question d'égalité*, dont on trouvera la liste au contreplat du présent rapport.

ÉTAT FINANCIER

Dépenses réelles du Bureau de l'équité salariale pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997 :

1996-1997	
Salaires et traitements	2 600 700
Avantages sociaux	402 500
Transport et communications	290 500
Services	142 500
Fournitures et matériel	16 400
TOTAL	3 482 700

PERSONNEL

Le Bureau de l'équité salariale employait quarante-neuf personnes à la fin de l'exercice.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organisme d'arbitrage de la Commission. Il a le pouvoir exclusif, aux termes de la *Loi*, de rendre des décisions sur toute question de fait ou de droit dont il est saisi. Les décisions et les mesures prises par le Tribunal sont définitives et ont à toutes fins force de chose jugée.

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Objet de la *Loi*

La *Loi* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Elle a pour objet de veiller à ce que les emplois traditionnellement occupés par des femmes soient rémunérés au même taux que les emplois de même valeur traditionnellement occupés par des hommes. En 1995, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à temps plein en Ontario était de 32 133 \$, tandis que celui des hommes était de 43 629 \$. Les études indiquent que l'on peut attribuer de 25 à 33 pour 100 de cet écart à la sous-évaluation des tâches effectuées principalement par des femmes. La *Loi* a pour but de corriger cette iniquité.

La *Loi* prévoit que les employeurs ontariens sont tenus de payer leurs employés selon la valeur du travail accompli, sans égard au fait que ce travail est principalement accompli par des hommes ou par des femmes.

Tous les employeurs du secteur public ainsi que tous les employés du secteur privé ayant dix employés ou plus doivent atteindre l'équité salariale. L'échéancier pour se conformer peut toutefois varier selon le domaine d'activité et la taille de l'organisation du secteur privé.

Méthodes pour atteindre l'équité salariale

La *Loi* prévoit trois méthodes pour atteindre l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle s'appliquent aux organisations où il existe une gamme d'emplois occupés par des hommes et une gamme d'emplois occupés par des femmes. La méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur, la troisième méthode pour établir l'équité salariale pour les organismes du secteur public, a été abrogée le 1^{er} janvier 1997, en vertu de l'annexe J de la *Loi de 1996 sur les économies et la restructuration*. Les derniers redressements calculés au moyen de cette méthode devaient être versés avant le 30 septembre 1996.

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre compare les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une même organisation en vue de déterminer si elles sont de valeur égale ou comparable. La méthode de

NOTRE MANDAT

En éliminant les pratiques discriminatoires de rémunération fondées sur le sexe, l'équité salariale contribue non seulement à créer des milieux de travail plus équitables et plus productifs, mais aussi une société où les hommes et les femmes sont traités sur un pied d'égalité.

Il est possible d'atteindre l'équité salariale. Le meilleur moyen d'y parvenir est d'obtenir la collaboration de toutes les personnes concernées. La Commission leur apportera son soutien pour qu'elles puissent respecter les mesures législatives sur l'équité salariale en Ontario, en élaborant des politiques et en effectuant de la recherche, en offrant des services d'information et d'éducation et, si nécessaire, des mécanismes de conciliation et d'appel.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

INTRODUCTION

La Commission de l'équité salariale a été créée aux termes de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. 34. La *Loi* a été modifiée et constitue maintenant la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, telle que modifiée (ci-après la *Loi*). La Commission est composée de deux entités distinctes et indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est responsable de l'application de la *Loi* et, à ce titre, s'acquitte des tâches suivantes :

- dispenser des programmes d'éducation et informer le public;
- aider les employeurs, employés et agents négociateurs à régler leurs différends lorsqu'ils ne peuvent s'entendre sur un programme d'équité salariale ou dans les cas d'infraction à la *Loi*;
- surveiller la préparation et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale;
- émettre des ordres et les faire respecter, au besoin;
- effectuer, à l'occasion, des travaux de recherche sur des questions touchant l'équité salariale et autres sujets connexes;
- préparer des rapports et faire des recommandations au ministre, selon les besoins.

Message de la commissaire

Tout au long de l'exercice 1996-1997, la Commission de l'équité salariale a poursuivi son important mandat d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à réaliser et à maintenir l'équité salariale.

Durant une bonne partie de cette période, nous avons concentré nos efforts sur les milieux de travail qui avaient le droit d'utiliser la méthode de comparaison avec un organisme de l'extérieur. Une équipe a été formée pour offrir une assistance spéciale qui allait permettre à environ 100 000 employés du secteur public et parapublic de réaliser l'équité salariale en conformité avec les exigences de l'annexe J de la *Loi de 1996 sur les économies et la restructuration*, avant l'abrogation de la méthode de comparaison avec un organisme de l'extérieur le 1^{er} janvier 1997.

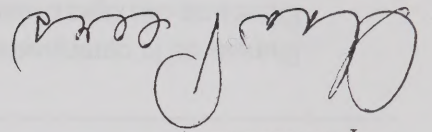
Au début de l'année, la Commission a pris part à la révision prescrite de la *Loi sur l'équité salariale* dirigée par M^{me} Jean Read, en consacrant du temps et des ressources assez considérables pour l'aider dans ses travaux. Le comité de direction lui a fourni des renseignements et des conseils sur les orientations futures visant à poursuivre l'objectif de l'équité salariale de façon efficace, abordable et viable, et a soumis à cette fin des observations écrites exhaustives et mené des consultations individuelles et de groupe. M^{me} Read a déposé son rapport de révision de la *Loi sur l'équité salariale*, publié le 5 juillet 1996, dans lequel elle formule 21 recommandations réparties en trois secteurs : le maintien des exigences et responsabilités en matière d'équité salariale, l'administration et l'arbitrage, et autres sujets.

Pour fournir des services plus efficaces et mieux coordonnés à la suite de l'évolution de sa clientèle, le Bureau de l'équité salariale a entrepris un processus de restructuration au début de 1997. On vise à intégrer les trois directions de programmes, soit Services de révision, Information et éducation et Services internes, sous la responsabilité d'un seul directeur, appuyé par des chefs de service dans chacun des secteurs. On a déjà commencé le processus visant à recruter la nouvelle personne qui assumera la direction des programmes d'équité salariale, processus qui devrait s'achever au début de l'été. Ces changements sont apportés pour permettre à la Commission de réaliser ses objectifs qui sont de promouvoir l'équité salariale et de faire comprendre qu'il s'agit d'une norme d'emploi juste et souple, d'améliorer la prestation des services et d'encourager une plus grande autonomie des parties en présence dans les milieux de travail à ce chapitre.

TABLE DES MATIÈRES

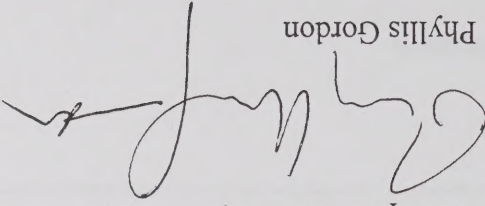
Message de la commissaire	1
Commission de l'équité salariale	2
Introduction	2
Loi sur l'équité salariale	3
État financier	4
Personnel	4
Bureau de l'équité salariale	5
Bureau de la commissaire	5
Direction des opérations	6
Direction des services d'information et d'éducation	7
Direction des services de révision	8
Tribunal de l'équité salariale	10
Message de la présidente	10
Volume de travail	11
Décisions marquantes du Tribunal	12

Ann Peers



La commissaire à l'équité salariale,

Phyllis Gordon



La présidente du Tribunal de l'équité salariale,

Recevez, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre plus haute considération.

Nous avons le plaisir de vous présenter le rapport annuel de la Commission de l'équité salariale, qui comprend le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale, pour la période allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997.

Monsieur le Ministre,

L'honorable Jim Flaherty
 Député de Durham Centre
 Ministre du Travail de l'Ontario
 400, avenue University, 14^e étage
 Toronto (Ontario) M7A 1T7

Pay
 Equity
 Office

Bureau de
 l'équité
 salariale

150 Eglinton Avenue East
 5th Floor
 Toronto ON M4P 1E8

Telephone: (416) 481-4464
 1-800-387-6813
 Review Services 1-800-387-4618

Facsimile: (416) 314-8741
 Pay Equity Office (416) 314-8741
 Review Services (416) 314-8742

150, avenue Eglinton est
 5^e étage
 Toronto (ON) M4P 1E8

Telephone: (416) 481-4464
 1-800-387-6813
 Services de révision 1-800-387-4618

Télécopieur: (416) 314-8741
 Bureau de l'équité salariale (416) 314-8741
 Services de révision (416) 314-8742

Rapport annuel

1996-97



LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE